



Elementos del coeficiente intelectual que influyen en la integración laboral del capital humano en una empresa de Monclova, Coahuila (Elements of IQ that influence labor integration of human capital in a company in Monclova, Coahuila, Mexico)

Blanca Estela Montano Pérez¹; Luis Horacio Salas Torres² y César Rolando Barboza Lara³

¹ Universidad Autónoma de Coahuila, Facultad de Contaduría y Administración. (México),
blancamontanoperez@uadec.edu.mx, <https://orcid.org/0000-0002-6646-894>

² Universidad Autónoma de Coahuila, Facultad de Contaduría y Administración. (México),
luissalastorres@uadec.edu.mx, <https://orcid.org/0000-0002-6924-6792>

³ Universidad Autónoma de Coahuila, Facultad de Contaduría y Administración. (México),
cesar.barboza@uadec.edu.mx, <https://orcid.org/0000-0002-2416-4662>

Información revisada por pares

Fecha de recepción: Abril 2023

Fecha de aceptación: Mayo 2023

Fecha de publicación en línea: Noviembre 2023

DOI: <https://doi.org/10.29105/vtga9.6-478>

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo, determinar los elementos del coeficiente intelectual que influyen en la integración laboral del capital humano y establecer una propuesta para la toma de decisiones, permitiendo mayor confiabilidad en el proceso. En el diseño de investigación se consideró el enfoque cuantitativo, descriptivo. El estudio se realizó utilizando el test de inteligencia Terman Merrill como instrumento de evaluación, aplicado a una muestra de 150 personas con interés en incorporarse a una empresa de iniciativa privada, ubicada en Monclova, Coahuila. México. Los resultados revelan no solo el coeficiente intelectual, también el análisis específico de las habilidades cognitivas que permitirán hacer un comparativo con las competencias laborales requeridas en las posiciones que se oferten, proporcionando soporte en las decisiones del proceso de integración de personas a la organización. Las principales conclusiones permitieron identificar que el coeficiente intelectual determina la decisión de contratación, y de manera específica la medición de las habilidades cognitivas como: Información, juicio, vocabulario, síntesis, concentración, análisis, abstracción, planeación, organización y atención están directamente relacionadas con las competencias requeridas por la organización, conocer el grado de desarrollo de habilidades cognitivas aumentará la confiabilidad en la decisión de integración laboral.

Palabras clave. Capital humano, Coeficiente intelectual, Habilidades cognitivas, Integración laboral

Códigos JEL: M12, M51, M54

Abstract

The objective of this research is to determine the elements of IQ that influence the labor integration of human capital and to establish a proposal for decision making, allowing greater reliability in the process. The research design considered the quantitative, descriptive approach. The study was carried out using the Terman Merrill intelligence test as an evaluation instrument, applied to a sample of 150 people interested in joining a private initiative company, located in Monclova, Coahuila. Mexico. The results reveal not only the IQ, but also the specific analysis of the cognitive skills that will allow a comparison with the labor competencies required in the positions offered, providing support in the decisions of the process of integration of people to the organization. The main conclusions allowed to identify that the IQ determines the hiring decision, and specifically the measurement of cognitive skills such as: information, judgment, vocabulary, synthesis, concentration, analysis, abstraction, planning, organization, and attention are directly related to the competencies required by the organization, knowing the degree of development of cognitive skills will increase the reliability in the decision of labor integration.

Key words. Human capital, IQ, Cognitive skills, Labor integration.

JEL Codes: M12, M51, M54

Introducción

El coeficiente intelectual, es el resultado de la medición de la inteligencia, que tiene lugar dentro del proceso de selección de capital humano, se utiliza este concepto de acuerdo con las tendencias actuales sustituyendo a los recursos humanos, empleados, colaboradores, empleados respectivamente, después de haber logrado cumplir con los criterios de atracción de talento de acuerdo con los perfiles de puesto establecidos por la organización. (Pimentel.2023) En este caso se enfoca a la medición de la inteligencia a través del test donde se evalúa la inteligencia, específicamente la comprensión y fluidez verbal, la aptitud numérica, la aptitud espacial, la memoria, la percepción, el razonamiento. En esta investigación se utilizó el test Terman Merrill con la intención de explicar su influencia en el proceso de selección y decisión en la integración laboral.

Los cambios globales que se presentan y la necesidad de la dirección de recursos humanos de la organización para reestructurar estrategias en los procesos, encontrarse en una posición que le permita enfrentar la nueva era de la cuarta revolución industrial, dónde se requieren nuevos perfiles de puesto, descripción de funciones con enfoque a la automatización, el uso de las tecnologías de la comunicación e información, de las redes sociales, del trabajo en equipos multiprofesionales, haciendo referencia a equipos de trabajo integrados por especialistas de diferentes perfil profesional enfocados a resultados y productividad, es imprescindible conocer las habilidades cognitivas entre otras competencias de los candidatos potenciales que formarán parte de la organización y se sumarán a lograr las metas organizacionales. Las investigaciones previas que se han realizado con referencia a éste tema son muy limitadas, generalmente se enfocan a la inteligencia emocional, a los procesos de atracción, elección de talentos desde una perspectiva general con respecto a los instrumentos de evaluación, en otros casos si sobre la nuestro tema, pero con un análisis profundo desde la estadística aplicada, la intención de esta investigación es analizar el coeficiente intelectual de candidatos potenciales y el desarrollo de habilidades cognitivas para finalmente presentar una propuesta que apoye a la toma de decisiones en el proceso de integración laboral.

Respecto a lo mencionado anteriormente, Franco y Oquendo (2020) Consideran importante, la necesidad de cambiar de manera dinámica a nuevas estrategias de acuerdo con las tendencias del siglo XXI, impulsado por la globalización y la revolución de las nuevas tecnologías para dar respuesta al mercado laboral, desde la atracción y retención de capital humano, previendo la rotación de personal y variables de tiempo y dinero para la organización.

Una de las estrategias que en la actualidad se está aplicando, es la evaluación del capital humano antes de su incorporación a la organización, Díaz et al. (2018) Afirman que para medir diversas áreas se requieren pruebas psicológicas, mencionan que las pruebas de inteligencia se aplican

con la finalidad de medir la capacidad que tiene la persona, especificando la comprensión verbal, organización perceptual y razonamiento para determinar el potencial para el desempeño laboral en determinadas funciones, haciendo énfasis en el cuestionario de Terman Merrill para determinar el coeficiente intelectual. Por lo tanto, la pregunta de investigación fue: ¿Cuáles son los elementos del coeficiente intelectual que influyen directamente en la integración laboral del capital humano en una empresa privada de Monclova, Coahuila, México?

Se plantearon las siguientes hipótesis: H1: El coeficiente intelectual influye directamente en la toma de decisiones para la integración de capital humano en la organización.

H2: El grado de desarrollo de las habilidades cognitivas que implican manejo de: Información, juicio, vocabulario, síntesis, concentración, análisis, abstracción, planeación, organización y atención, son elementos que influyen en la integración de capital humano en una empresa de Monclova, Coahuila, México.

Marco Teórico.

En éstos últimos años la dirección de recursos humanos de las organizaciones se ha enfrentado a diversos retos, desde trabajar desde casa haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación, sistematizar procesos, potenciar su capital humano, con las tendencias a actualizar perfiles de puesto, descripción de funciones e implementar estrategias que le permitieron continuar en el complicado mundo de la competitividad. Esta investigación se pretende analizar los elementos del coeficiente intelectual, así como el desarrollo de habilidades cognitivas y su impacto en las decisiones de integración laboral.

El coeficiente intelectual se obtiene como resultado de un proceso de evaluación a través de pruebas psicométricas. Díaz et al. (2018) Mencionan que existen diversas pruebas psicológicas para medir la inteligencia, con el objetivo de conocer la capacidad de una persona desde su comprensión verbal, organización perceptual o razonamiento entre otras habilidades que permite una proyección de comportamiento en el desempeño laboral, en actividades académicas o en determinadas posiciones en la organización, haciendo referencia al cuestionario de Terman Merrill, que en el análisis de resultados proporciona elementos sobre el grado de desarrollo de habilidades cognitivas.

Así mismo (Aguirre Tristán, 2006) mencionan que el test de Terman-Merril fue creado en 1960, por L. Terman y M. A. Merrill, basado en el trabajo de investigación de A. Binet, quien fue profesor en la Universidad de Stanford; para la evaluación de altas capacidades intelectuales, donde la inteligencia se mide como una capacidad general a partir de una edad cronológica, obteniendo valores de cociente intelectual (CI) significativos y progresivos superiores a los obtenidos con las escalas de factores utilizadas actualmente, cuyo objetivo principal es determinar la coeficiente

intelectual de las personas. Es un conjunto de diez pruebas estructuradas, requiere una ejecución máxima para obtener el mejor rendimiento del examinado. Los objetivos de la medida de prueba son: sentido común para apreciar situaciones sociales, desarrollar la capacidad de comprender conceptos expresados en palabras, conocimiento del lenguaje, obtener la capacidad de resumir, relacionar y abstraer ideas esenciales, desarrollar la capacidad de concentrarse y trabajar bajo presión, anticipar situaciones para prever el futuro e imaginar mentalmente la solución a un problema. Cada serie tiene un límite de tiempo y la prueba total requiere 28 minutos, y se puede administrar individual o colectivamente.

Las pruebas psicológicas que se aplican en el proceso de elección de personas en las organizaciones evalúan: inteligencia, comportamiento, valores, actitudes, personalidad y cada una aporta sus resultados que al integrarse ofrecen una visión completa de la persona, sin embargo, en la experiencia en este proceso continúa siendo un soporte importante el coeficiente intelectual. Sabater, V. (2022). Menciona la Escala Wechsler de Inteligencia para Adultos: Wechsler Adult Intelligence Scale (WISC), es una prueba psicométrica desarrollada por David Wechsler, y el test Raven, los cuales tienen propósito de demostrar la eficiencia a nivel cognitivo. Las pruebas psicológicas no sólo evalúan áreas relacionadas a la inteligencia, también presentan una lista de capacidades. Considera que medir el coeficiente intelectual continúa indicando la direccionalidad que define, explica y sustenta en diversas situaciones, por ejemplo, en procesos jurídicos para medir la madurez psicológica de los involucrados, para conocer el alcance de lesiones en casos de traumatismo craneal, y claro, en el contexto laboral para elegir a los candidatos potenciales.

A sí mismo, Sabater, V. (2022). Sustenta la información sobre el coeficiente intelectual. William Stern, psicólogo y filósofo alemán quien realizó notables aportaciones al área de la inteligencia y la personalidad, estableció el término coeficiente de inteligencia (CI) y diseñó instrumentos para medir aptitudes y talentos en las personas.

Existe un universo de instrumentos de medición de habilidades cognitivas para conocer el grado de desarrollo de las personas, Sánchez, D. (2018). Concluye en su investigación reafirmando su objetivo, identificando diversas técnicas de selección en la gestión de capital humano, encontrando que la categoría más alta de aplicación fue, las entrevistas, pruebas psicológicas y de conocimiento, por lo que sugiere implementarlo como estrategia para seleccionar el talento que se integrará y se adaptará de manera congruente a la organización.

La prueba de Terman Merrill es uno de los instrumentos de evaluación del coeficiente intelectual, así como el estudio de las habilidades cognitivas que se ha abordado en diversos contextos, por lo que mencionaremos algunas, aunque no muy recientes ya que una de las limitantes fue encontrar información al respecto, con la intención de fortalecer la aplicación de este instrumento

de evaluación, mencionaremos algunas aproximaciones. Martínez et. al (2006) obtuvo la medición de la inteligencia a través de la escala Stanford-Binet y el Terman Merrill, en el área médica, investigó la asociación que existe entre el peso extremadamente bajo al nacer y el desarrollo cognitivo deficiente en niños en edad escolar, encontrando que el coeficiente intelectual de los niños que nacieron con peso extremadamente bajo fueron ubicados en escalas inferiores en comparación con los niños nacidos con mayor peso.

Por otra parte, Roldan et al. (2012) Mencionan en su investigación sobre la relación que existe entre la edad, la reserva cognitiva y las funciones atencional y ejecutiva, que la reserva cognitiva más alta se relaciona con un elevado desempeño en la mayoría de las pruebas, con una aportación significativa al desempeño en las funciones en la expresión verbal, espontaneidad conductual, razonamiento, atención y memoria de trabajo.

También, Caza y Marcillo (2019) Se interesaron en determinar el coeficiente intelectual a través del WISC IV RM, test de inteligencia y estudiar la relación con el rendimiento académico a nivel de educación básica, determinando que existe una correlación de Pearson significativa de 0,458**, confirmando una alta dependencia entre el coeficiente intelectual y el rendimiento académico, consideran indispensable el desarrollo de habilidades cognitivas. conceptualizan la inteligencia como la capacidad general innata que permite comprender, razonar, pensar, adaptarse y resolver problemas en determinado contexto.

Hay que mencionar que Gallego y Naranjo (2020) Consideraron que medir el capital humano en la organización, implica diversos indicadores de acuerdo con cada dimensión de la persona, desde el conocimiento, educación, formación profesional, desarrollo de habilidades, plan de vida y carrera en la empresa, experiencia, creatividad y motivación. Definen el conocimiento como elemento intangible que la persona incorpora como producto de la interacción en un determinado contexto apoyado por diversos aprendizajes en su experiencia dentro de su desempeño laboral convirtiéndose en una estrategia competitiva a nivel capital intelectual y organizacional.

También, Bustamante y López (2021) En su investigación sobre diversas pruebas de inteligencia, menciona el Terman Merrill. Considera la capacidad para discriminar y establecer relaciones en base a ordenamientos lógicos, conceptos, inferencias, relaciones, implicaciones para solucionar problemas, para conceptualizar la inteligencia fluida, indica que esta capacidad en la persona aumenta hasta la adolescencia y posteriormente disminuye gradualmente, también especifica que la experiencia y la formación contribuyen con conocimientos y habilidades a la inteligencia cristalizada., puntualiza el razonamiento, la deducción en la solución de problemas, respeto a las normas establecidas, organización, clasificación, conservación de datos, observación y rapidez para realizar tareas, como habilidades cognitivas inherentes a éste tipo de inteligencia.

Hay que mencionar que, Montaudon et al. (2020) Consideran que para tener participación en la sociedad, en la educación y destacar en el contexto laboral, todas las personas necesitan tener habilidades y competencias, especialmente competencias digitales que demanda el mercado laboral en nuevos puestos de trabajo y descripción de tareas que deben ser determinadas en lo individual enfocadas a cumplir con funciones que impliquen: información, comunicación, pensamiento crítico, innovador, enfocado a la solución compleja de problemas, trabajar en colaborativo así como autogestión de su inteligencia emocional.

Con respecto a Gutiérrez et al. (2021) Afirman que, en la empresa familiar, el recurso humano significa una ventaja competitiva amen si es familiar o no, razón por la cual, verifican que cuenten con las actitudes y aptitudes al incorporar nuevos colaboradores que les permita actuar con responsabilidad en las tareas asignadas en la organización. Mencionan que para seleccionar a un colaborador es importante considerar conocimientos, aptitudes, destrezas técnicas, habilidades, así como comportamientos personales y de interacción, con afinidad a la planeación estratégica de la empresa.

En relación con Ketkar y Workiewicz (2021) Consideran que las empresas con altas oportunidades que supera los recursos humanos utilizan la autoselección., la cual, implica abrir la oportunidad para que los empleados presenten sus proyectos o bien decidan por iniciativa personal integrarse a proyectos ya formalizados, esta estrategia se ha aplicado actualmente. Diversos tipos de empresas han visualizado ventajas en esta modalidad, y lo han implementado de manera organizacional, departamental y por tiempo determinado.

Así mismo, (Lee y Edmondson, 2017) Investigan la autoselección, la iniciativa del capital humano para realizar tareas y tomar responsabilidades sin la asignación o supervisión de un superior en el desempeño organizacional, encontrándose facultado para tomar decisiones en el proceso de selección, con autocontrol, motivación y satisfacción en el trabajo, mencionan algunas fortalezas al implementar esta estrategia como, fluidez en las políticas, incrementar la experiencia, la calidad en la tome de decisiones, trabajo en equipo, satisfacción individual, compromiso, lealtad y alto sentido de identidad.

Por lo que se refiere a H.J. Kell et al. (2018) Consideran el capital humano como indicadores determinantes para lograr el éxito académico y laboral, tanto el enfoque tradicional y no tradicional, en el inicial generalmente se destacan las habilidades cognitivas y el conocimiento vinculado al éxito en la formación profesional como resultado de evaluaciones de alto impacto. En el segundo enfoque está determinado por rasgos de personalidad, intereses, factores psicosociales y educativos.

Por lo que se refiere a Primi et al. (2001) Se interesan en la evaluación de la dimensión humana con enfoque cognitivo, Comparan la inteligencia de la persona desde la psicometría y la psicología

cognitiva, presentan dos modelos: En cuanto a competencias, contempla el dominio de idiomas, comprensión de fenómenos, enfrentar situaciones problema, habilidades de recuperación y rapidez en el proceso cognitivo. En relación con las habilidades cognitivas, incluye la inteligencia fluida, inteligencia cristalizada, memoria, aprendizaje, percepción visual, recepción auditiva, habilidades de recuperación y velocidad de procesamiento cognitivo.

En los últimos años se ha mostrado interés por las habilidades no cognitivas Heckman y Kautz, (2014) Refiriéndose a rasgos de personalidad, valores, actitudes, inteligencia emocional, concluyeron que establecer una relación directa con indicadores de motivación, habilidades académicas, alto compromiso social y autogestión, proyectan fortalezas profesionales y actuación enfocada a la resolución de problemas. En el proceso de elección de capital humano son importantes todos los resultados de las pruebas aplicadas así como los conocimientos y habilidades aunque con los cambios que a nivel global hemos vivenciado, definitivamente estamos en proceso de implementación de nuevos perfiles y descripción de funciones para nuevas posiciones laborales, siendo indispensable la variable del coeficiente intelectual y las habilidades cognitivas como: Información general, juicio, vocabulario, síntesis, concentración, análisis, abstracción, planeación, organización y atención.

Por otro lado, Fernández et al. (2022) Finalizan su investigación entre otras conclusiones, mencionado la importancia de realizar eficientemente la gestión del capital humano, el capital estructural y el capital intelectual para lograr el desarrollo organizacional.

En relación con Wang et al. (2019) menciona que adquirir experiencia, conocimientos y habilidades dando lugar al capital intelectual convirtiéndose en el factor que potencie el desarrollo de la empresa, por lo que identificar y medir el capital intelectual permitirá incrementar tanto el valor profesional, económico con alto impacto en las fortalezas y competitividad de la organización.

Reafirmando con la investigación de Ibarra y Hernández (2019), que perciben una fuerte participación del capital intelectual en la calidad funcionamiento de las organizaciones. Mencionan que efectuar estrategias enfocadas a las personas fortalecen sus intangibles proyectando a la empresa con mayor nivel competitivo, de ahí la importancia de seleccionar a las personas a través de un proceso formal que incluya entre otras estrategias, la medición de la inteligencia con el análisis específico que implica el test de Terman Merrill.

De acuerdo con Chávez (2023). Menciona que la inserción laboral implica un proceso que vive una persona, desde la búsqueda de empleo, y cumplir con todos los requerimientos que se aplican para incorporarse en una organización, en una posición de acuerdo con sus competencias (conocimientos, habilidades y aptitudes) e intereses profesionales. Es indispensable para toda persona que busca una fuente de ingresos, independencia y estabilidad económica, Además, la inserción laboral implica diversos beneficios sociales, como el mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar

emocional, un alto sentido de pertenencia e integración social y la posibilidad de crecer profesionalmente.

Método

En seguida, se describe como se realizó esta investigación, la metodología, el tipo y el diseño de investigación. El diseño de investigación fue no experimental ya que no se manipularon las variables del coeficiente intelectual y habilidades cognitivas, no se presentaron estímulos ni condiciones específicas. De enfoque cuantitativo ya que a través de datos estadísticos y de manera deductiva, se investigan los elementos del coeficiente intelectual que influyen en la integración laboral del capital humano en una empresa para generar conocimientos, aportaciones al proceso de incorporación de talentos a la organización. (Hernández, 2014). El alcance será exploratorio-descriptivo, ya que es un tema en lo específico que aún no se ha estudiado ampliamente y es un enfoque que puede generar perspectivas y tendencias en este proceso. (Hernández, 2018) Se considera descriptivo porque se pretende presentar como el grado de desarrollo del coeficiente intelectual, así como en lo específico el desarrollo de habilidades cognitivas como resultado de un proceso de evaluación impacta en la toma de decisiones.

Participantes

Para determinar la muestra se tomó en cuenta una población de 245 personas que acudieron al departamento de recursos humanos de la empresa, en calidad de candidatos a evaluación para integrarse laboralmente en diversas vacantes en el período de enero a junio del 2022.

De acuerdo con Cortés et al. (2014) Se procedió a dar aplicación a la siguiente fórmula para determinar el tamaño de la muestra en una población finita donde: n = tamaño de la muestra, N = total de la población. $Z_{\alpha}^2 = 1.96^2$ teniendo en cuenta que se busca una seguridad del 95%, p = proporción esperada. Para este caso 5%, $q = 1-p$. para este caso $(1-0.05=0.95)$, d = precisión. Para este caso se usa un 5% Al determinar la fórmula para determinar el tamaño de la muestra se obtiene:

$$n = \frac{245 \times 1.96^2 \times 0.05 \times 0.95}{0.05^2 \times (245 - 1) + 1.96^2 \times 0.05 \times 0.95} \quad \mathbf{n=150}$$

El resultado de la operación da como resultado que el tamaño de la muestra es de 150 candidatos a los distintos puestos dentro de la empresa para obtener resultados objetivos, con una confiabilidad del 95% con margen de error del 5% tolerable para la investigación.

Técnica e Instrumento

Para la realización de esta investigación se tomó en cuenta como instrumento el cuestionario de Terman Merrill, test de medición de inteligencia, creado en 1960, por L. Terman y M. A. Merrill,

basado en el trabajo de investigación de A. Binet, quien fue profesor en la Universidad de Stanford; para la evaluación de altas capacidades intelectuales, donde la inteligencia se mide como una capacidad general a partir de una edad cronológica, obteniendo valores de cociente intelectual (CI) significativos y progresivos superiores a los obtenidos con las escalas de factores utilizadas actualmente, cuyo objetivo principal es determinar la coeficiente intelectual de las personas. Es un conjunto de diez pruebas estructuradas, requiere una ejecución máxima para obtener el mejor rendimiento del examinado. Diaz et al. (2018)

Procedimiento

Se aplicó el cuestionario de Terman Merrill en la evaluación del coeficiente intelectual a 150 personas con interés en incorporarse laboralmente en la empresa en estudio, de los cuales 65 fueron mujeres y 85 fueron hombres, con un rango de edad entre 19 a 48 años. Los datos fueron exportados a Microsoft Excel para realizar el análisis de la información.

Resultados

Para realizar el presente estudio se aplicaron 150 evaluaciones a través del test Terman Merrill, se analizaron los datos de este estudio se extrajeron los siguientes resultados que se muestran a continuación:

Tabla 1. Características Demográficas

Género	Femenino	65	43%
	Masculino	85	57%
Edad	19 - 28	97	65%
	29 - 38	41	27%
	39 - 48	12	8%

Fuente: elaboración propia, Microsoft Excell 365

Tabla 2. Nivel de Escolaridad

Medio superior	33	22.00 %
Superior	110	73.33 %
Doctorado	6	4.00 %
Post Doctorado	1	0.67 %

Fuente: elaboración propia, Microsoft Excell 365

Tabla 3. Frecuencia y porcentaje de cada variable del cuestionario Terman Merrill

Variables Terman	Deficiente	Bajo	Normal	Superior	Excelente	%				
						Deficiente	Bajo	Normal	Superior	Excelente
I Información	0	3	34	76	37	0.00	2.00	22.67	50.67	24.67
II Juicio	3	4	34	38	71	2.00	2.67	22.67	25.33	47.33
III Vocabulario	10	40	45	30	25	6.67	26.67	30.00	20.00	16.67
IV Síntesis	21	50	60	16	3	14.00	33.33	40.00	10.67	2.00
V Concentración	69	37	23	6	15	46.00	24.67	15.33	4.00	10.00
VI Análisis	5	16	66	47	16	3.33	10.67	44.00	31.33	10.67
VII Abstracción	3	20	74	44	9	2.00	13.33	49.33	29.33	6.00
VIII Planeación	33	56	38	22	1	22.00	37.33	25.33	14.67	0.67
IX Organización	6	33	73	27	11	4.00	22.00	48.67	18.00	7.33
X Atención	29	31	36	19	35	19.33	20.67	24.00	12.67	23.33

Fuente: elaboración propia, Microsoft Excell 365

Enseguida se describe cada variable: Información se observa que un 24.67% de los candidatos presenta un CI excelente, 50.67% presenta un CI superior, 22.67% presenta un CI normal, 2% un CI bajo, mientras que 0% presenta un CI deficiente. Juicio, 47.33% presenta un CI excelente, 25.33% superior, 22.67% normal, 2.67% bajo, mientras que un 2% presenta un CI deficiente. Vocabulario, 30% presenta un CI normal, 26.67% bajo, 20% superior, 16.67% excelente, mientras que un 6.67% presenta un CI deficiente. Síntesis, 40% presenta un CI normal, 33.33% bajo, 14% deficiente, 10.67% superior, mientras que solamente un 2% presenta un CI excelente. Concentración 46% presenta un CI deficiente, 24.67% bajo, 15.33% normal, 10% excelente y solamente un 4% superior. Análisis, 44% presenta un CI normal, 31.33% superior, 10.67% excelente, 10.67% bajo, mientras que un 3.33% deficiente. Abstracción 49.33% presenta un CI normal, 29.33% superior, 13.33% bajo, 6% excelente, mientras que un 2% deficiente. Planeación, 37.33% presenta un CI bajo, 25.33% normal, 22% deficiente, 14.67% superior y un 0.67% excelente. Organización, 48.67% normal, 22% bajo, 18% superior, 7.33% excelente, mientras un 4% presenta un CI deficiente. Atención, 24% presenta un CI normal, 23.33% excelente, 20.67% bajo, 19.33% deficiente y un 12.67% superior.

Tabla 4. Estadística descriptiva del cuestionario Terman Merrill

Variables Terman	Media	Desv. Est	mínimo	máximo	Límite Inferior	Límite Superior
I Información	83.85	10.20	50	100	73.65	94.05
II Juicio	82.81	16.25	0	100	66.56	99.07
III Vocabulario	71.37	19.40	0	100	51.97	90.78
IV Síntesis	59.31	18.33	0	100	40.98	77.65
V Concentración	43.63	28.87	0	100	14.75	72.50
VI Análisis	77.90	14.38	20	100	63.52	92.28
VII Abstracción	75.23	13.01	40	95	62.22	88.24
VIII Planeación	53.38	26.94	0	94	29.44	77.32
IX Organización	69.51	16.46	11	100	53.04	85.97
X Atención	64.33	29.15	0	100	28.18	90.48

Fuente: elaboración propia, Microsoft Excell 365

Tabla 5. Análisis de normalidad

Variable	Terman	Item	Media
Concentración	V	Mide el nivel de manejo de aspectos cuantitativos, la atención y la resistencia a la distracción	43.63
Planeación	VII	Evalúa la capacidad de planeación, organización, anticipación, imaginación y atención a los detalles	53.38
Síntesis	IV	Evalúa el razonamiento, la deducción lógica y capacidad de abstracción	59.31
Atención	X	Mide la atención, concentración y deducción	64.33
Organización	IX	Evalúa la capacidad de discriminación, organización y seguimiento de procesos	69.51
Vocabulario	III	Evalúa el conocimiento del lenguaje y la capacidad de análisis de síntesis de conceptos	71.37
Abstracción	VII	Mide la generalización y comprensión de ideas	75.23
Análisis	VI	Mide el sentido común, la previsión e identificación de congruencias	77.90
Juicio	II	Mide el sentido común, el razonamiento lógico de una serie de situaciones dadas la comprensión y el manejo de la realidad	82.81
Información	I	Evalúa la memoria a largo plazo y el nivel de información catado del entorno por parte de la persona	83.85
		Xx	68.13
		S	13.01
		Ll	55.09
		Ls	81.18

Fuente: elaboración propia, Microsoft Excell 365

Como se puede observar el comportamiento de las variables del cuestionario de inteligencia Terman Merrill, se realizó el análisis de media de medias, donde se calculó la desviación estándar de las medias de todos los ítems, para establecer los límites de normalidad, se describen a continuación los resultados obtenidos: El resultado de la media de medias es de 68.13, la desviación estándar es de 13.04, se establece un límite inferior de 55.09, se establece un límite superior de 81.18. Las variables del cuestionario de inteligencia Terman Merrill que se establecen con un comportamiento normal son: síntesis, atención, organización, vocabulario, abstracción y análisis. Las variables que se identifican dentro del límite inferior del test de inteligencia Terman Merrill son: concentración y planeación, observándose que entre los candidatos evaluados existe baja capacidad de concentración y planeación. Las variables que se identifican dentro del límite superior son juicio e información, observándose que entre los candidatos evaluados existe gran nivel razonamiento lógico e información.

De acuerdo con el análisis de los resultados de las personas evaluadas, tomando como base la clasificación de interpretación que ofrece el test de Terman Merrill de coeficiente intelectual se logra la siguiente representación, en dónde se presenta el coeficiente intelectual, el rango de clasificación, el número de personas evaluadas de acuerdo a sus respuestas, el porcentaje correspondiente y con este soporte se hace una propuesta con respecto a la decisión sobre la integración laboral de la persona

que formará parte de la fuerza laboral de la organización.

Tabla 6. *Influencia del C.I en la Integración Laboral de Capital Humano en la Empresa*

CI	Rango	No. De Personas	%	Decisión
80 - 86	Limítrofe	3	2.00	No se recomienda
87 - 89	Limítrofe	6	4	Aceptable con reservas
90 - 110	Normal	134	89.33	Aceptable
111 - 120	Superior	7	4.67	Se recomienda

Fuente: elaboración propia, Microsoft Excell 365

Discusión

A través del análisis de las habilidades intelectuales se detecta que el 89.33% se considera con habilidades cognitivas aceptables, el 4.67% con resultado excelente, 4% corresponde a personas que presentan áreas de oportunidad, pero no en competencias que impacten en el perfil de puesto para el cual participan, por lo que se consideran aceptables con reservas, por otra parte el 2% de los candidatos evaluados se consideran con áreas de oportunidad en habilidades cognitivas que impactan directamente en el perfil profesional del puesto para el cual participa, por lo que la decisión es no recomendable para continuar con el proceso de integración a la organización.

La evaluación de las habilidades intelectuales: Información, juicio, vocabulario, síntesis, concentración, análisis, abstracción, planeación, organización y atención, permite visualizar a detalle fortalezas que sustentan la toma de decisiones para la incorporación de talentos a la organización, así como áreas de oportunidad para continuar desarrollando habilidades en su plan de carrera en la organización.

El modelo para la evaluación psicométrica como un proceso de la gestión de talentos en la organización está integrado por diferentes instrumentos de medición de inteligencia, estilos de trabajo, valores e intereses, cada uno con su importancia, se complementan, sin embargo, por la naturaleza del análisis profundo que se realiza a través de las habilidades cognitivas y el coeficiente intelectual, finalmente determina la decisión de la continuidad o no en la incorporación de capital humano a la empresa.

Se considera la evaluación del coeficiente intelectual y las habilidades cognitivas es parte medular del proceso de la elección de capital humano en la organización y es aplicable a todo tipo de organización.

El avance de la tecnología y la globalización de competitividad en los mercados exige renovar los procesos, la presente investigación ofrece otras posibilidades de innovación por lo que se genera que actualmente se investigue otras estrategias fortaleciendo la toma de decisiones al incorporar

talentos a la organización a través de comparativos con otras competencias de los nuevos perfiles de puesto que están surgiendo, en todo tipo de empresas y contextos laborales como lo compartimos en esta investigación, desde el área médica, legal, industrial, comercial o de servicios conservando en nivel de confiabilidad y validez.

Conclusiones

La clasificación de rangos del coeficiente intelectual que ofrece la prueba de Terman Merrill permite ubicar los resultados obtenidos y porcentaje respectivamente de las personas evaluadas, comprobando la hipótesis que hace referencia a la influencia del coeficiente intelectual en la toma de decisiones para la integración laboral en la organización.

La parte descriptiva de las variables: Concentración, planeación, síntesis, atención, organización, vocabulario, abstracción, análisis, información y juicio, permite comprobar la hipótesis confirmando como el desarrollo de estas habilidades cognitivas son elementos que influyen en la decisión para integrar capital humano a la empresa.

En el proceso de selección de personas que participan para incorporarse a la organización, se aplican diversas pruebas psicométricas para evaluar de manera holística, desde estilos de trabajo, inteligencia emocional, valores, rasgos de personalidad, inteligencia, en dónde cada instrumento de medición aporta características que permite conocer de manera específica a cada evaluado, cumpliendo con los estándares establecidos por la empresa., en esta investigación se potencia el coeficiente intelectual y las habilidades cognitivas como indicador clave en la toma de decisiones para la integración laboral a la empresa.

Esta investigación abre posibilidades de realizar futuras investigaciones sobre el coeficiente intelectual y habilidades cognitivas en el contexto organizacional, por tipos y tamaños de empresas, por departamentos, por perfiles de puesto, por género, por tipo de generación y comparar diversos contextos.

Es importante mencionar que la presente investigación se centra en los resultados del coeficiente de inteligencia y en el análisis de las habilidades cognitivas para tener un soporte científico de decisión en el proceso de integración laboral, sin exclusión de las personas con capacidades diferentes que claro, tiene un lugar especial en las organizaciones, aunque aún falta mucho trabajo para lograr mayores beneficios, y es otra área de oportunidad que podemos abordar.

Referencias

Aguirre-Tristán, G. (2006). Análisis sobre los test o inventarios psicológicos utilizados en el proceso de selección de personal, en las diferentes empresas del área metropolitana de Monterrey, N.L

- [Tesis de maestría en psicología laboral y organizacional, Universidad Autónoma de Nuevo León]. Archivo digital. [2006 TEST PS PROCESO DE SELECCIÓN MONTERREY.pdf](#)
- Bustamante, Dávila, B., y López, Trujillo, A. (2021). *Construcción de un test de inteligencia fluida en escolares de Lima Metropolitana* [Tesis de licenciatura en Psicología, Universidad César Vallejo Lima, Perú] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71547>
- Caza-Masabanda, T., Marcillo, C. (2014). *El Coeficiente Intelectual y el rendimiento académico en los estudiantes de la unidad educativa José Román, Riobamba, Chimborazo*. [Tesis de Psicología Educativa. Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador.] <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/5902?mode=full>
- Chávez, J. (3 de mayo de 2023). La inserción laboral. Centro Europeo de Posgrado magazine. <https://www.ceupe.com/blog/insercion-laboral.html>
- Cortés, J., González, J., Rufino, H., Riba, L. y Cobo, E. (2014). Tamaño muestral. *Departament d' Estadística i Investigació Operativa. Universitat Politècnica de Catalunya*.12(1) 1-38 http://www.ub.edu/ceea/sites/all/themes/ub/documents/Tamano_muestral.pdf
- Díaz, D. F., García, G.G., & Bautista, B.C. (2018). Perfil psicológico del aspirante al curso de paramédicos de la Cruz Roja delegación Morelia, Michoacán. *Revista electrónica de Psicología. Universidad Nacional Autónoma de México*. 21(3), 1233-1252. En: www.revistas.unam.mx/index.php/rep www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin
- Fernández Alvarado, D. J., Guevara M., Dávila, V., & Cruz, T. (2022). Capital intelectual como factor del desempeño organizacional en las Micro y Pequeñas Empresas. *Comuni@ción Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 13(1), 63–73. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.1.595>
- Franco Gómez, S., y Oquendo Molina, L (2020). *Estrategias de reclutamiento, selección y Motivación en el personal de producción y logística de la empresa ice man service sas*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cooperativa de Colombia] <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/40848fe8-3bca-419a-af29-3d9633669d20/content>
- Gallego-Grimaldo, C., y Naranjo-Herrera, C.G. (2020). El capital humano de la empresa: Una propuesta de medición. *Entramado*, 16(2), 70-89. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.2.6544>
- Gempp, R. (2014). El coeficiente Phi (Lambda) y la fiabilidad de las decisiones sobre selección de personal. *Revista de Psicología*, 23(1), 12-20. doi: 10.5354/0719-0581.2014.32869
- Gutiérrez- Gutiérrez, O., Delia-Inda, A. y Muñoz-Del Real, G. (2021). La influencia que ejerce el capital humano y la prospectiva personal en las empresas familiares del medio rural. *Revista Vinculatègica EFAN*, 7(1) 41-52 <https://doi.org/10.29105/vtga7.2-6>
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México. McGraw-Hill. Sexta edición.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. 1ra Ed. México: McGraw-Hill
- Ibarra, M. y Hernández, F. (2019). The influence of intellectual capital on the performance of small and medium manufacturing companies in mexico: The case of baja california. *Innovar*, 29(71), 79–96. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n71.76397>.
- Kautz, T., Heckerman, J., Diris, B., Weel, L., & Borghans, L. (2014). Fostering and measuring skill: Improving cognitive and non cognitive skills to promote lifetime success. *National Bureau of Economic Research*.1050. Massachusetts Avenue Cambridge, MA 0213. <http://www.nber.org/papers/w20749>
- Kell, H.J., Robbins, SB., Su, R., y Brenneman, M. (2018). A psychological approach to human capital. *Princeton, NJ: Educational Testing Service. Research Report No. RR-18-30, 1-23*. <https://doi.org/10.1002/ets2.12218>
- Ketkar, H., y Workiewicz, M. (2022). Power to the people: The benefits and limits of employee self-selection in organizations. *Wiley Strategic Management Journal*, 43 (5) 935–963.

- <https://doi.org/10.1002/smj.3349>
- Lee, M.Y y H., & Edmondson, A.C. (2017). Self-managing organizations: Exploring the limits of less-hierarchical organizing. *Research in Organizational Behavior*, 37, 35-58. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2017.10.002>.
- Martínez- Cruz, P., Poblano, B. A., Fernández, Carrocera. L., Jiménez, Quiroz. R. y Tuyú, Torres. N. (2006). Association between Intelligence Quotient Scores and Extremely Low Birth Weight in School-Age Children. *Archives of Medical Research*, 37(5), 639-645. <https://doi.org/10.1016/j.arcm.2005.12.001>
- Montaudon-Tomas, C., Pinto-López, I., Yáñez-Moneda, A. (2020). Competencias digitales para las nuevas formas de trabajo: nociones, términos y aplicaciones. *Revista Vinculatégica EFAN*, 1333-1347
http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica6_2/30_Montaudon_Pinto_Ya%C3%B1ez.pdf
- Pimentel, C (2023) Evaluación del coeficiente intelectual en los procesos de selección. Evalart <https://evalart.com/es/blog/la-evaluacion-del-coeficiente-intelectual-en-tus-candidatos-motivos-para-realizarlo/>
- Primi, R., Santos, A. A., Vendramini, C. M., Taxa, F., Muller, F. A., Lukjanenko, M. D. F., y Sampaio, I. S. (2001). Competências e habilidades cognitivas: diferentes definições dos mesmos construtos. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 17, 151-9. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722001000200007>
- Roldan-Tapia. L, García, J., Cánovas, R. y León, I. (2012). Reserva cognitiva, edad y su relación con las funciones atencionales y ejecutivas. *Applied Neuropsychology Adult*, 19(1), 2-8. <https://doi.org/10.1080/09084282.2011.595458>
- Sabater, V. (3 de noviembre de 2022). William Stern, el creador del coeficiente intelectual. *La Mente es maravillosa*. <https://lamenteesmaravillosa.com/william-stern-creador-cociente-intelectual-y-su-mayor-critico/>
- Sánchez, D. Ch. (2018). Técnicas de selección utilizadas para la gestión de talento humano en tiendas por departamento del municipio Maracaibo. *Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*. 15(2), 95-107. En: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6430982>.
- Wang, Y., Tsai, C., Lin, D., Enkhbuyant, O. y Cai, J. (2019). Effects of human, relational, and psychological capitals on new venture performance. *Frontiers in Psychology*, 1(10). <https://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/171622>